

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์¹

MOTIVATION THAT AFFECTS OPERATIONAL EFFECTIVENESS
OF CIVIL SERVANTS UNDER THE ROYAL ASSAULT BATTALION

มานัส นาสิตย์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ 3) เพื่อเสนอเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ และทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) ค่าสหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's correlation :r)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ พบว่า ข้าราชการ ทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ข้าราชการมีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป ระดับชั้นยศของข้าราชการเป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ โดยรวมทั้ง 14 ด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

this study The objectives of the study were 1) to study the motivations affecting the effectiveness of work performance of civil servants under the Royal Assault Battalion, 2) to study the problems and obstacles in the performance of civil servants under the Royal Assault Battalion, and 3) to propose as Guidelines for Motivation in the Performance of Civil Servants under the King's Guard Assault Battalion The study was conducted from a sample of 171 people by using a simple random sampling method to determine the sample size. Questionnaires were used as a tool for data collection. Statistics used in data analysis were frequency (Frequency) and percentage (Percentage), mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation), Chi-square (Pearson Chi-Square), Pearson correlation. Pearson (Pearson's correlation :r)

The study found that Civil servants under the King's Guard Battalion found that all civil servants were male, aged between 31 and 40 years old. Most of them were married. High school education or equivalent Civil servants with a working life of 16 years or more. The rank of civil servants is lower than a commissioned civil servant. Monthly income 15,001 – 20,000 baht. The results of the study of organizational factors revealed that Motivation in performance of the officers under the King's Guard Assault Battalion in all 14 areas was at a high level.

The hypothesis testing results revealed that Motivation affects the performance of civil servants under the King's Guard Assault Battalion in 3 aspects: 1) happiness at work, 2) creativity, 3) efficiency. Overall, the motivation was at a high level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบังคับบัญชาขององค์กรหน่วยงานทหารให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น ข้าราชการหรือกำลังพล เงินหรืองบประมาณ ยุทธวิธี และ การบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานด้านกำลังพล” เพราะข้าราชการหรือกำลังพลในหน่วยงานทหาร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการด้านกำลังพลขององค์กรหน่วยงานทหาร ถ้าหากปราศจากข้าราชการกำลังพลที่ทำปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรหน่วยงานทหารแล้ว การบังคับบัญชาและการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น และองค์กรหน่วยงานทหารก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรหน่วยงานทหารจะมีข้าราชการหรือกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากข้าราชการหรือกำลังพลเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ได้ดีและทำให้องค์กรหน่วยงานทหารประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้องค์กร

หน่วยงานราชการทหารสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรระยะยาวได้ หากข้าราชการไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการ ได้อย่างหลากหลายแนวทาง จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บังคับบัญชาขององค์กรควรให้ความสนใจและตระหนักว่า แรงจูงใจของข้าราชการส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา นอกจากนั้น การศึกษารุ่นนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาหันมาให้ความสนใจในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานด้านกำลังพลแล้ว ยังมีปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ คือ ช่องว่างระหว่างข้าราชการปฏิบัติการ ผู้บังคับหน่วยและระดับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่เน้นการสั่งการแบบบนสู่ล่าง ทำให้ข้าราชการปฏิบัติการไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร จากความแตกต่างกันของตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ระหว่างข้าราชการชั้นผู้น้อยและผู้บังคับหน่วย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ซึ่งผู้วิจัยเป็นข้าราชการและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากข้าราชการจะเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาของกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของข้าราชการให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ในด้านใดบ้าง

2. ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ควรเป็นอย่างไร

3. การสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

3. เพื่อเสนอเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ผู้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

1.เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพ 4.ระดับการศึกษา 5.อายุงาน 6.ระดับชั้นยศของข้าราชการ 7.รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านองค์กร

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1.1 เงินเดือน 1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 1.4 ฐานะอาชีพ 1.5 วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 1.6 นโยบายและการบริหารงาน 1.7 สภาพการปฏิบัติงาน 1.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 1.9 ความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

2.1 ความสำเร็จของงาน 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2.4 ความรับผิดชอบ 2.5 ความก้าวหน้า

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1. ความสุขในการทำงาน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ความมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ประกอบด้วย 4 กองร้อย กำหนดสัดส่วนในการแจกแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการแยกตามกองร้อย

กองร้อย	จำนวนข้าราชการ*	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ	94	53
กองร้อยจู่โจมที่ 1	72	42
กองร้อยจู่โจมที่ 2	73	42
กองร้อยจู่โจมที่ 3	61	34
รวม	300	171

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.1 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิด เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับชั้นยศของข้าราชการ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัย จูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ประกอบด้วย 1) ความสุขในการทำงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมีประสิทธิภาพ

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยการแจกแจงความถี่ เหน้คะแนนที่พิจารณาระดับ ความพึงพอใจได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 ระดับความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยการแจกแจงความถี่ เหน้คะแนนที่พิจารณาระดับความพึงพอใจ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ สถิติในการวิเคราะห์คือค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square)

ส่วนปัจจัยด้านองค์กร สถิติในการวิเคราะห์คือวิเคราะห์โดยหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation : r) ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ ประพันธ์ เจียรกุล (2550 : 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัย ด้านองค์กรทั้ง 14 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ค่าความสัมพันธ์เชิงบวก (r)

ค่าความสัมพันธ์เชิงลบ (r)

1.00 = มีความสัมพันธ์สมบูรณ์

-1.00 = มีความสัมพันธ์สมบูรณ์

0.80 - 0.99 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

-0.80 - -0.99 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

0.60 - 0.79 = มีความสัมพันธ์สูง

-0.60 - -0.79 = มีความสัมพันธ์สูง

0.40 - 0.59 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

-0.40 - -0.59 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.20 - 0.39 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

-0.20 - -0.39 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

0.10 - 0.19 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

-0.10 - -0.19 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

0.00 - 0.09 = ไม่มีความสัมพันธ์

-0.00 - -0.09 = ไม่มีความสัมพันธ์

หรือไม่มีนัยสำคัญ

หรือไม่มีนัยสำคัญ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็น

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา หรือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาค่านิยมศัพท์เชิงปฏิบัติการตัวแปรที่วิจัยทุกตัว

3) สร้างคำถามในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมีประสิทธิภาพ

4) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของแบบสอบถามว่าสอดคล้องกับค่านิยมศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .952

6) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแยกเป็น 4 กองร้อย คือ 1) กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ 2) กองร้อยจู่โจมที่ 1 3) กองร้อยจู่โจมที่ 2 4) กองร้อยจู่โจมที่ 3 และแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนที่กำหนด หลังจากผู้ศึกษาได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามแล้วได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างการแจกแบบสอบถาม จำนวน 171 ชุด

3.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบและเติมคำมาวิเคราะห์แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) นำแบบสอบถามมากำหนดรหัสของแต่ละตัวแปร

2) ลงรหัสในแบบสอบถามตามที่กรอกข้อมูลแล้ว

3) ลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์

3) การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ สถิติในการวิเคราะห์ คือค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square)

4) การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation : r)

5) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ได้แสดงความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์ข้อความและแจกแจงความถี่ และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ จำกัด พบว่า ข้าราชการทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีสถานภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ข้าราชการส่วนมากที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป และเป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

2. ปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4) ด้านฐานะอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ที่สุด

5) ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

7) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

9) ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

10) ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

11) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

12) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

13) ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

14) ด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ประกอบด้วย 1) ความสุขในการทำงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมีประสิทธิภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อันดับแรกคือมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุ เป้าหมาย งานที่ทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร มีความสนุกสนานและความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำมีความรู้สึกชื่นชอบ และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และสุดท้าย ไม่รู้สึกกับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ

2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ชั้นยศของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ จำกัด กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 14 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ฐานะอาชีพ, วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในงาน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ที่มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองพันจู่โจมรักษาพระองค์ กล่าวคือ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 15 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ฐานะอาชีพ, วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในงาน, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง

1) ด้านสภาพในการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่องของพื้นที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของกระบวนการผลิตให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ เนื่องจากปัจจุบันมีการลดจำนวนพนักงานลง แต่งาน ที่ทำยังมีปริมาณเท่าเดิม ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้นซึ่งไม่เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ทำ ถัดไปเรื่องของการจัดสถานที่ทำงานควรจัดให้เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับพื้นที่

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ควรปรับปรุงในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

3) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ควรปรับปรุงในเรื่องของค่าทำงานในเวลา กลางคืน ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน เพื่อเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงาน ในเวลากลางคืน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยจูงใจ

1) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรปรับปรุงเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงาน ของข้าราชการให้ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การเลื่อน ตำแหน่งภายในหน่วยงานควรมีความเป็นธรรมและเหมาะสม รวมทั้งควรปรับปรุงระบบการสอบเลื่อนฐานะระดับชั้นยศให้เป็นไปอย่าง ถูกต้องและเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพโดยรวม

2) ด้านความก้าวหน้า ควรปรับปรุงเรื่องฝึกความชำนาญการทางทหาร ในการทำงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ถัดไปเรื่องของการฝึกอบรม สัมมนา ควรจัดให้มีการ ฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยเหนืออย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรปรับปรุงเรื่องของอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ของฝ่ายอำนวยการ คือการกำหนดขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจให้ชัดเจน และเหมาะสม เพื่อให้หัวหน้า ส่วนราชการได้มีความอิสระในการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันจู่โจมรักษา พระองค์

1) ด้านความสุขในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสม กับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากปัจจุบันการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง จนทำให้ หลายครั้งๆ ข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่ทางหน่วยงานกำหนดไว้ได้ ในส่วนนี้ทำให้ข้าราชการ มีความสุขในการทำงานน้อยลง และอาจส่งต่อการเบื่อง่าย คับข้องใจ ในการทำงานได้

2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรปรับปรุงในเรื่องการมีส่วนร่วมในการคิด สร้างสรรค์นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยรบพิเศษ

3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในเรื่องของการลด ต้นทุนให้มากกว่าปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะการศึกษาต่อไป

1) ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2) การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ผู้ที่สนใจใน การทำวิจัย ครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ กว้างขวางและหลากหลาย มากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตรีรัตน์, 2549. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร กสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวัน อุ่นคำเมือง, 2553. ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียง ผาก อำเภอ ผาก จังหวัดเชียงใหม่, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธนิกานต์ มาณะศิริานนท์, 2545. เทคนิคการจูงใจพนักงาน, กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- นิธิเมธ ทักไทย, 2550. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิทย์ ขออาพัค, พ.ศ.ท. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราโมทย์ ดวงเลขา, 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน), ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา จันรอด, 2548. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ, 2549. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ สारณิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วราพร มะโนเพ็ญ, 2551. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตบางแค, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Herzberg, F. (1974). New perspectives on the will to work. *Management Review*, 63(11), 52-54.
- Herzberg, F. (1979). Motivation and innovation: Who are workers serving? *California Management Review*, 22(2), 60-70.
- Yamane, T. 1967. *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall.